

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori GHEDINI, PASSONI, TREU

Misure di contrasto alla precarietà del lavoro

INDICE

Capo I

(Disposizioni in materia di accesso nel mercato del lavoro)

Art. 1 - Credito d'imposta per gli investimenti in formazione dei lavoratori

Art. 2 - Stage di formazione e orientamento in azienda.

Art. 3 - Nuova disciplina del periodo di prova

Art. 4 - Istituzione dello sportello unico

Art. 5 - Contratto di ricerca di occupazione

Art. 6 - Età minima di inserimento lavorativo

Capo II

(Diritti sociali)

Art. 7 - Unificazione graduale dell'aliquota contributiva a favore dei lavoratori di cui all'art. 2, comma 26, dell'8 agosto 1995, n. 335

Art. 8 - Incentivo fiscale alle assunzioni a tempo indeterminato

Art. 9 – Trattamento economico e normativo del congedo di maternità e dei congedi parentali

Art. 10 - Applicazione delle tutele in materia di malattia ed infortunio ai lavoratori di cui all'art. 2, comma 26, dell'8 agosto 1995, n. 335

Art. 11 - Diritto a un compenso dignitoso

Art. 12 - Diritti e tutele a favore dei lavoratori di cui all'art. 2, comma 26, dell'8 agosto 1995, n. 335

Capo III

(Modifiche alla disciplina dei contratti di lavoro a tempo determinato e lavoro intermittente)

Art. 13 - Modifiche alla disciplina dei contratti di lavoro a tempo determinato

Art. 14 - Aumento del costo del lavoro a tempo determinato finalizzato al finanziamento della formazione permanente dei lavoratori precari

Art. 15 - Abrogazione del lavoro intermittente come modificato dalla del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112

Art. 16 - Limitazione del campo di applicazione del lavoro accessorio

Capo IV

(Ammortizzatori sociali)

Art. 17 - Estensione e riordino degli istituti a sostegno del reddito e per il reinserimento dei lavoratori

Capo V

(Disposizioni finali)

Art. 18 - Copertura finanziaria

ONOREVOLI SENATORI. - Le proposte del presente disegno di legge sono funzionali al raggiungimento di un obiettivo fondamentale per il nostro Paese: combattere la precarietà.

Tale obiettivo nasce dalla volontà di rispondere a diverse e fondamentali esigenze tra cui, anzitutto, la necessità di individuare e disciplinare strumenti in grado di garantire standard minimi di civiltà in una Repubblica «fondata sul lavoro».

E' infatti necessario, al fine di contrastare la innegabile precarietà legata oggi ad alcune forme lavorative, estendere ai prestatori di lavoro più «esposti», alcune forme di tutela che siano in grado di riportare tali tipologie lavorative ad una soglia di equilibrio con la tradizionale forma di lavoro a tempo indeterminato, definito dall'ILO la "forma normale" del rapporto di lavoro.

E' ormai troppo tempo che ci si dirige verso una eccessiva moltiplicazione delle tipologie lavorative nell'inseguimento di una, seppur necessaria, flessibilizzazione del mercato del lavoro, senza dovutamente considerare le insostenibili differenze di trattamento riservate alle nuove tipologie introdotte negli ultimi anni nel nostro ordinamento.

Occorre garantire la redistribuzione delle tutele e delle opportunità di lavoro, al fine di colmare l'inaccettabile gap esistente tra insiders e outsiders.

Il processo di estensione delle tutele deve passare necessariamente attraverso alcuni strumenti, che in questo disegno di legge vengono disciplinati.

Nel merito il disegno di legge si compone di quattro parti: il capo I dedicato alle disposizioni in materia di accesso al mercato del lavoro; il capo II dedicato ai diritti sociali; il capo III dedicato alla modifica dei contratti di lavoro a tempo determinato e del lavoro accessorio, nonché all'abrogazione delle tipologie di contratto di lavoro maggiormente precarizzanti; ed infine il capo IV dedicato agli ammortizzatori sociali.

La prima parte dell'articolato è dedicata alla normativa in materia di accesso al mercato del lavoro. In particolare all'**art. 1**, viene introdotta una nuova forma di credito di imposta ai datori di lavoro a decorrere dall'anno 2011. Tale credito è previsto nella misura massima del 50 per cento delle spese sostenute per finanziare la partecipazione dei lavoratori a programmi e percorsi di carattere formativo certificati da organismi accreditati, pubblici e privati, orientati all'accrescimento di conoscenze e competenze professionali. La misura massima del credito viene elevata al 75 per cento delle spese di cui sopra, ove la formazione riguardi lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato per il periodo compreso tra l'inizio del rapporto e i 24 mesi successivi alla sua conclusione. Sempre in materia di accesso al mercato del lavoro, all'**art. 2**, viene disciplinata una nuova regolazione dello stage, accompagnato da un orientamento aziendale. Qui l'operazione di semplificazione è riferita agli articoli 18 e 19 della legge n. 196 del 1997. Si è ritenuto opportuno, in considerazione della larghissima diffusione degli abusi, cogliere l'occasione di questo intervento legislativo per perfezionare la disciplina di questa materia, prevedendo una più intensa responsabilizzazione dell'istituto scolastico di provenienza del giovane stagista e l'obbligo, a carico del titolare dell'azienda o studio professionale, di comunicare preventivamente all'Ispettorato del lavoro l'avvio e le condizioni del rapporto di stage. A perseguire l'obiettivo di permettere, a entrambe le parti, una più adeguata valutazione delle possibilità di un'assunzione stabile risponde l'indicazione dell'allungamento del periodo di prova (**art. 3**). E' infatti necessario ridurre le resistenze, spesso evidenziate, che possono frenare le imprese nella decisione di assumere i giovani con rapporti a tempo indeterminato e, di converso, a contrastare le tendenze al diffondersi e reiterarsi di rapporti precari con funzione impropria di valutazione.

Al fine di «realizzare una gestione integrata» delle politiche per l'inserimento e per il reinserimento dei lavoratori disoccupati, è istituito

presso ciascuna provincia lo «Sportello unico per il lavoro», (**art. 4**) in cui si concentrano le funzioni di servizio all'impiego e di assistenza ai disoccupati nella ricerca attiva di lavoro, nonché la responsabilità di erogare le indennità di disoccupazione (con la compresenza, quindi, sia dei responsabili dei servizi all'impiego sia di quelli dell'INPS). La concentrazione in capo a un unico centro di queste competenze e responsabilità, ora distinte, si è dimostrata in altri Paesi un fattore decisivo per migliorare i controlli e il funzionamento degli ammortizzatori. Allo stesso fine di responsabilizzazione delle parti contribuiscono altre misure specifiche: la previsione di un «contratto di ricerca di occupazione», che richiede al disoccupato la partecipazione ad attività formative per almeno metà dell'orario normale di lavoro, un incentivo per gli operatori dei servizi attinto dalle risorse risparmiate per la rioccupazione dei disoccupati prima del termine massimo del beneficio; sanzioni nel caso in cui la mancata sottoscrizione del «contratto» sia imputabile a ritardi od omissioni dei servizi all'impiego; e più in generale un rafforzamento degli stessi servizi; possibilità di raccordo tramite apposite convenzioni fra sistema pubblico e privato, nonché miglioramento del sistema informativo dei lavoratori attivi. Anche il successivo articolo del presente disegno di legge persegue l'obiettivo di introdurre nel nostro ordinamento il nuovo concetto di responsabilità delle parti coinvolte nella ricerca di un'occupazione, in quanto si ritiene che il contrasto alla precarietà si realizzi con normative non solo di divieto e di favore nell'ambito del rapporto di lavoro, ma, come insegnano le migliori esperienze europee, con interventi anche sul mercato del lavoro.

Infine, all'**art. 6**, viene disciplinata l'età minima di inserimento lavorativo. L'articolo si limita a riprendere, semplificandola, la disciplina vigente, secondo quella che appare la sua migliore interpretazione; superando le modifiche non condivisibili introdotte con la Legge Finanziaria per il 2010.

Non è infatti superando, ma bensì rendendo effettiva la centralità della scuola anche nei percorsi di alternanza scuola-lavoro, che si può contrastare efficacemente il preoccupante fenomeno dell'abbandono scolastico e garantire ai giovani la qualificazione necessaria ad entrare nel mondo del lavoro.

La seconda parte è dedicata alla estensione di quelle tutele «irrinunciabili» ai lavoratori che svolgono attività coordinata e continuativa anche a progetto e altre forme di lavoro comunque non subordinate. In particolare, all'**art. 7** del presente disegno di legge, viene realizzata una importante azione di equiparazione contributiva che andrà a colmare le ingiustificate differenze attualmente esistenti tra lavoratori subordinati puri e lavoratori parasubordinati. L'incremento delle aliquote contributive per i lavoratori occupati con contratto di lavoro parasubordinato risponde a numerose necessità: affermare e rendere effettivo il principio della parità di costo a parità di prestazione; indurre deterrenza dall'abuso dei contratti parasubordinati in ragione del loro minor costo; costruire progressivamente le condizioni per garantire un'adequata consistenza dei trattamenti pensionistici dei nuovi occupati, che sempre più spesso (in una percentuale che sfiora supera il quaranta per cento dei nuovi contratti) iniziano la loro carriera lavorativa attraverso rapporti di lavoro parasubordinati. Il percorso di armonizzazione delle aliquote contributive tra le diverse forme di prestazione lavorativa è, naturalmente, condizione di riequilibrio delle tutele sociali e previdenziali, che a questi lavoratori devono essere garantite per ragioni di giustizia sociale e di equilibrio economico dell'intero sistema previdenziale. Si tratta della definizione di un obiettivo a cui tendere, che dovrà vedere -coerentemente- un intervento in riduzione, fino al ventotto per cento, dell'aliquota contributiva iscritta carico dei rapporti di lavoro subordinati (qui non affrontato per ragioni di omogeneità dell'impianto, ma necessitato dalla *ratio* del presente provvedimento legislativo). Sarà a quel punto realizzato il doppio obiettivo di allineamento di costi e tutele e di

riduzione complessiva del costo del lavoro, che occorre necessariamente perseguire per sviluppare e qualificare l'occupazione nel nostro Paese. L'affermazione dell'obiettivo perseguito dal presente disegno di legge, cioè la lotta alla precarietà del lavoro, passa anche attraverso una norma (**art. 8**) che incentiva la stabilizzazione a tempo indeterminato, attraverso il riconoscimento di una detrazione IRAP per un importo pari a mille euro per i datori di lavoro che stipulino nuovi contratti di lavoro atempo indeterminato, nel relativo periodo di imposta. Altro passo fondamentale per conseguire l'auspicata redistribuzione delle tutele e una più compiuta attuazione del principio di parità tra i generi viene compiuto con il successivo **art. 9** che introduce per tutte le lavoratrici, indipendentemente dalla forma di svolgimento e codificazione della prestazione lavorativa, il diritto ad una indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo obbligatorio di maternità. Tale indennità verrà coperta per l'80% dalla fiscalità generale e per il restante 20% dalla assicurazione obbligatoria. La ratio di una tale copertura riconduce le tutela della maternità a pieno diritto di cittadinanza. Nella stessa direzione, viene introdotta per i padri lavoratori l'astensione obbligatoria dal lavoro per un periodo di due settimane contestualmente alla nascita del figlio, coperta da una indennità pari al 100 per cento della retribuzione, in linea con gli ultimi orientamenti espressi dall'Europa.

Si interviene, sempre in materia di paternità per andare ad aumentare di quindici giorni il periodo tre mesi di cui il padre può usufruire ove si verifichi una delle ipotesi disciplinate dall'art. 28 primo comma, del d.lgs. 151/2001, ossia quando la madre lavoratrice sia morta, o gravemente inferma o abbia abbandonato la prole.

Agli stessi lavoratori parasubordinati è estesa (**art. 10**) la disciplina della malattia in genere nei suoi principi generali di tutela e nelle sue previsioni specifiche di controllo.

All'**art. 11** viene realizzata un'operazione di responsabilità con l'introduzione nel nostro ordinamento di una tutela indispensabile, ad oggi, affinché i lavoratori parasubordinati siano tutelati da un punto di vista retributivo. Il contrasto alla precarietà si esplica, infatti, non solo con misure correttive e premiali riguardanti il rapporto di lavoro e il mercato del lavoro, ma anche operando per garantire ai lavoratori retribuzioni eque e dignitose come richiede l'articolo 36 della nostra Costituzione. In Italia un numero consistente di lavoratori ha retribuzioni inaccettabilmente basse. In particolare, si trovano oggi esposti a condizioni di povertà soprattutto i lavoratori atipici, i giovani e le donne. In generale, si evidenzia una diretta correlazione tra la povertà e condizioni di precarietà nell'occupazione. Per contrastare tali situazioni di indigenza retributiva, si propone di sperimentare una forma di compenso dignitoso seguendo le indicazioni provenienti dalla quasi totalità dei Paesi europei e dalla Organizzazione internazionale del lavoro. La garanzia di un compenso adeguato è affidata in primo luogo alla contrattazione collettiva. Viene quindi introdotto il concetto di "compenso dignitoso", legato "a doppio nodo" ai parametri della sufficienza e proporzionalità che la nostra Costituzione da sempre ci insegna. Così facendo sarà possibile garantire anche ai lavoratori che non godono delle tutele tipiche del lavoro subordinato a tempo indeterminato, l'applicazione dei principi costituzionali che, per civiltà prima che per altro, devono essere applicabili e applicati a tutti i lavoratori indistintamente. L'equiparazione dei minimi retributivi tra le diverse forme di prestazione lavorativa pone, inoltre, ulteriore argine all'abuso, per fini di convenienza economica, delle forme parasubordinate, nonché al rischio che l'incremento contributivo disposto venga posto di fatto a carico del lavoratore, attraverso una riduzione corrispettiva del compenso.

Allo stesso modo, all'**art. 12**, vengono estesi ai lavoratori parasubordinati i fondamentali diritti sindacali di costituire associazioni e organismi sindacali, di non aderire o recedere da organizzazioni esistenti, e di

partecipare alle assemblee indette dalle rappresentanze sindacali all'interno delle unità produttive. Più in generale viene estesa l'applicazione del titolo III dello Statuto dei lavoratori a quelle aziende che occupino più di quindici dipendenti compresi i collaboratori coordinati e continuativi con un contratto, che abbia una durata superiore ai nove mesi.

Al terzo comma dello stesso **art. 12**, viene operata una modifica del regime del recesso nel contratto di collaborazione a progetto, restringendo l'area del recesso al solo recesso per giusta causa, eliminando così la possibilità che le parti possano stabilire all'interno del contratto individuale un recesso per modalità o causali diverse.

La terza parte dell'articolato interviene sulla disciplina delle tipologie lavorative ritenute più «a rischio di precarizzazione»: ossia il contratto di lavoro a tempo determinato, la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e il lavoro intermittente.

In particolare: il ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato viene escluso nelle ipotesi di «ordinaria attività del datore di lavoro» (**art. 13**), volendo così eliminare la potenzialità di abuso di questa tipologia lavorativa.

Allo stesso scopo è diretta l'ulteriore modifica della disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato nel senso di sostituire alla causale generale di cui al comma 1 del decreto legislativo n. 368 del 2001, un parametro causale, ossia la percentuale massima del 20% dei lavoratori impiegati presso lo stesso datore di lavoro (esclusa la sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro), ovvero nella misura prevista dai contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, a condizione che il 50% dei contratti di lavoro a tempo determinato sia convertito in contratti di lavoro a tempo indeterminato, in un arco temporale corrispondente alla durata massima dei contratti a tempo determinato. Il mancato rispetto della condizione di cui sopra determina

l'impossibilità di instaurare nuovi rapporti di lavoro a tempo determinato. In questo modo si riporterà l'utilizzo del contratto a tempo determinato nell'area della «flessibilità tutelata», sia dal punto di vista dell'imprenditore che del lavoratore. All'imprenditore, infatti, sarà possibile ricorrere a questo strumento contrattuale, oltre che ogni qualvolta si presentino ragioni di carattere sostitutivo, anche quando lo ritiene più opportuno per soddisfare le proprie esigenze produttive, senza quindi dover più necessariamente giustificare la propria scelta contrattuale mediante ragioni di carattere tecnico, produttivo o organizzativo. L'unico limite oggettivo al ricorso al contratto a termine sarà dato dal rispetto della percentuale massima di utilizzo dello strumento contrattuale. D'altra parte il lavoratore sarà tutelato dal fatto che l'imprenditore potrà continuare ad usufruire delle assunzioni a tempo determinato solo ove abbia convertito almeno il 50% dei contratti a tempo determinato stipulati nei 36 mesi precedenti, con il conseguente innalzamento delle possibilità di trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

Inoltre, il ricorso al contratto a tempo determinato è scoraggiato attraverso un aumento del relativo costo sotto forma di un'addizionale ai contributi per la disoccupazione (**art. 14**). Tale addizionale risponde a un motivo sia economico che formativo. Infatti, chi ricorre a contratti temporanei aggrava il rischio della disoccupazione e quindi deve contribuire a sostenerne i costi. D'altro canto la maggiorazione dei costi è investita nella formazione permanente dei lavoratori precari. Gli indirizzi elaborati in sede comunitaria ci ricordano infatti che nella società della conoscenza la formazione è alla base del nuovo welfare, perchè costituisce la condizione fondamentale dello sviluppo umano e dell'accesso alle opportunità offerte dal progresso, a cominciare da quelle del lavoro e della stessa fruibilità di altri servizi essenziali. E' necessario aumentare e migliorare gli investimenti nell'intero sistema formativo. In questo contesto, un impegno specifico è necessario rispetto alla formazione permanente e degli adulti, che in Italia registra un

grave ritardo rispetto ai Paesi a noi vicini. La maggioranza dei lavoratori adulti ha un'istruzione medio bassa che non arriva al diploma, del tutto inadeguata a competere (e spesso anche a vivere bene) nel contesto della società e dell'economia moderne. Non basta dunque investire nell'educazione dei giovani; occorre dare adeguate chance formative ai milioni di adulti che ne sono privi e che solo per questa via possono realizzare più compiutamente le loro aspettative esistenziali e contribuire al progresso comune. L'adeguatezza e l'aggiornamento delle conoscenze costituiscono un bagaglio personale che permette anche di fronteggiare meglio le incertezze della vita lavorativa, di valorizzare gli aspetti positivi della flessibilità. Ciò è tanto più vero nella contingenza di una crisi produttiva, che rende necessaria la complessiva riorganizzazione dei saperi, quale fondamento dell'innovazione del nostro sistema produttivo. Partendo dal presupposto che la formazione sia lo strumento per eccellenza in grado di permettere ad un lavoratore precario di transitare nell'area della stabilità, la norma in questione destina un terzo dell'importo derivante dall'aumento dell'aliquota contributiva per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria dei lavoratori a tempo determinato – fissato in un punto percentuale – al «Fondo per la formazione dei lavoratori a tempo determinato», a tal fine istituito presso il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali formazione permanente.

L'obiettivo perseguito dal presente disegno di legge non può essere raggiunto senza passare, inoltre, attraverso l'abrogazione delle tipologie lavorative precarie per eccellenza, e prima fra tutte il lavoro intermittente. Per questo all'**art. 15** viene operata l'abrogazione delle disposizioni introdotte dal d.l. 112/2008 per ripristinare le disposizioni della l. 247/2007 con conseguente abrogazione degli artt. da 33 a 40 del d.legisl. 276/2003. Allo stesso fine è diretto il successivo **art. 16**, con il quale si è ritenuto necessario dover riportare l'utilizzo della tipologia lavorativa del lavoro accessorio all'interno della già accennata «flessibilità tutelata». Si è

proceduto quindi alla abrogazione delle modifiche apportate dal d.l. 112/2008 nonché dalla l. 191/2009, per ripristinare lo stato della disciplina del lavoro accessorio come introdotta dal d.legisl. 276/2003.

Il capo IV del presente disegno di legge è dedicato agli ammortizzatori sociali. In particolare con l'**art. 17**, in attesa della attuazione di quanto disposto dall'art. 1, comma 28 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, viene operata l'estensione degli istituti a sostegno del reddito ai lavoratori e alle lavoratrici titolari di rapporti di lavoro coordinati e continuativi di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

DISEGNO DI LEGGE

MISURE PER IL CONTRASTO ALLA PRECARIETÀ DEL LAVORO

CAPO I

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ACCESSO NEL MERCATO DEL LAVORO

ART. 1

(Credito d'imposta per gli investimenti in formazione dei lavoratori)

1. A decorrere dall'anno 2011, ai datori di lavoro è concesso, entro un limite di spesa pari a 150 milioni di euro annui, un credito d'imposta nella misura massima del 50 per cento delle spese sostenute per finanziare la partecipazione dei lavoratori a programmi e percorsi di carattere formativo certificati da organismi accreditati, orientati all'accrescimento di conoscenze e competenze professionali. Con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali sono stabiliti i criteri e le modalità della certificazione della formazione. Il credito d'imposta di cui al presente comma può essere fruito nel rispetto dei limiti derivanti dall'applicazione della disciplina de minimis di cui al regolamento (CE) n. 1998/2006 della Commissione, del 15 dicembre 2006.

2. Il credito d'imposta di cui al presente articolo è riconosciuto nella misura massima del 75 per cento delle spese sostenute per la formazione di lavoratori con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, svolta nel periodo compreso tra l'inizio del rapporto e i ventiquattro mesi successivi alla sua conclusione, ove, entro tale termine, venga stipulato un nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra le stesse parti.

ART. 2

(Stage di formazione e orientamento in azienda)

Il d.m. 25 marzo 1998, n. 142 è sostituito dalla seguente disciplina:

1. Durante il periodo di frequenza dei corsi di istruzione media superiore o universitaria, entro un anno dal conseguimento del diploma relativo a tali corsi, il giovane può stipulare con il proprio istituto scolastico o universitario, o centro di formazione professionale, e con il titolare dell'azienda o studio professionale il contratto di stage finalizzato all'orientamento e alla formazione professionale.

2. Il contratto di stage impegna il titolare dell'azienda ad accogliere il giovane assegnandogli una o più mansioni coerenti con la finalità di orientamento e formazione indicate nel contratto stesso, in affiancamento ad un lavoratore qualificato o specializzato operante stabilmente nell'azienda, cui compete la funzione di tutor aziendale. Impegna il giovane a svolgere il lavoro assegnatogli secondo le direttive ricevute e con la diligenza esigibile, tenuto conto del suo difetto di esperienza professionale. Impegna l'istituto scolastico o universitario, o centro di formazione professionale, a farsi carico dell'assicurazione antinfortunistica, salvo che se ne faccia carico l'azienda, e ad affidare ad un docente o istruttore la funzione di controllo circa l'effettività del contenuto formativo dello stage e assistenza al giovane nell'inserimento in azienda.

3. Il contratto di stage non può durare più di tre mesi, quando ha per oggetto l'esperienza di mansioni prevalentemente manuali o meramente esecutive; non può durare più di sei mesi quando ha per oggetto l'esperienza di mansioni di concetto. Il contratto è rinnovabile o prorogabile soltanto nel rispetto di questi limiti di durata complessiva.

4. Il contratto può prevedere che non sia corrisposta allo stagista alcuna retribuzione solo quando la sua durata sia pari o inferiore a due mesi, o esso sia inserito in un programma di alternanza scuola-lavoro. Negli altri casi allo stagista deve essere corrisposta una retribuzione non inferiore al 40 per cento del minimo di cui all'art. 11 della presente legge. Tale retribuzione è esente da contribuzione previdenziale.

5. Dell'attivazione dello stage, della sua durata, del suo oggetto e del trattamento previsto per lo stagista, il titolare dell'azienda o dello studio professionale deve dare comunicazione all'Ispettorato provinciale del lavoro entro il giorno precedente l'inizio del rapporto.

L'omissione è sanzionata con una ammenda di 50 euro per ogni giorno di ritardo.

6. Lo stage protratto oltre il termine di cui ai commi terzo o quarto si considera come rapporto di apprendistato. Lo stage attivato senza la nomina e l'assistenza effettiva del tutor aziendale o del tutor scolastico o universitario di cui al secondo comma è considerato come rapporto di lavoro di cui all'art. 2094 cod. civ.

ART. 3

(Nuova disciplina del periodo di prova)

1. La durata del periodo di prova è stabilita in sede di contrattazione collettiva di livello nazionale ovvero attraverso avviso comune stipulato tra le parti sociali, in misura tale da consentire al datore e al lavoratore un'adeguata valutazione della possibilità di assunzione a tempo indeterminato. In mancanza, si applica il limite massimo di durata stabilito in anni 1.

2. All'articolo 10 della legge 15 luglio 1966, n. 604, le parole: «e, in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro» sono soppresse.

3. La durata dei contratti di lavoro a termine e dei contratti di lavoro coordinato e continuativo stipulati tra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro o committente nel triennio precedente la stipulazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato per le stesse mansioni, sono computati ai fini del periodo di prova ad esso relativo.

ART. 4

(Istituzione dello sportello unico)

1. Al fine di realizzare una gestione integrata delle politiche per il reinserimento lavorativo e a sostegno del reddito dei lavoratori disoccupati, è istituito presso ciascuna provincia lo sportello unico per il lavoro.

2. Allo sportello unico per il lavoro competono le funzioni ed i compiti già attribuiti ai centri per l'impiego di cui all'articolo 4, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, nonché:

- a) l'erogazione al lavoratore di disoccupazione ordinaria e dell'indennità di mobilità;
- b) il sostegno alla ricerca attiva di una nuova occupazione da parte del disoccupato e la relativa verifica dei risultati.

3. Con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, d'intesa con le regioni e le province autonome, è definito uno schema quadro di convenzione tra le province e l'Istituto nazionale di previdenza sociale (INPS) per la costituzione dello sportello unico per il lavoro.

4. Nell'ambito dell'INPS è istituita la gestione dell'assicurazione contro la disoccupazione involontaria, con autonomia contabile. A tale gestione affluiscono i contributi dei datori di lavoro per la disoccupazione e la mobilità, nonché le altre risorse a carico dello Stato destinate al finanziamento di tali trattamenti, anche se concessi in deroga alla normativa vigente.

5. Alla gestione di cui al comma 4 presiede un comitato di gestione composto da un rappresentante del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, un rappresentante dell'INPS, due rappresentanti designati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, due rappresentanti delle parti sociali. Le spese di funzionamento del comitato sono poste a carico della gestione, nei limiti definiti con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali e comunque non superiori allo 0,01 per cento della dotazione annua.

6. La concessione dei trattamenti di disoccupazione è subordinata alla presenza delle seguenti condizioni:

- a) possesso dello stato di disoccupazione, rilasciato dai competenti servizi pubblici per l'impiego, per la durata prescritta per i diversi trattamenti;
- b) sottoscrizione con il competente sportello unico per il lavoro del contratto di ricerca d'occupazione di cui all'articolo 5, e integrale adempimento del medesimo contratto.

Art. 5

(Contratto di ricerca di occupazione)

1. I lavoratori disoccupati, che hanno titolo a fruire di prestazioni previdenziali legate alla disoccupazione e i lavoratori in cerca in prima occupazione sottoscrivono con gli sportelli unici per il lavoro di cui all'articolo 4 un contratto di ricerca d'occupazione, di seguito denominato «contratto». Il contratto deve prevedere la partecipazione ad attività formative per un numero di ore pari ad almeno un terzo dell'orario normale di lavoro contrattuale applicato al lavoratore nel corso della precedente occupazione, o in caso di ricerca di prima occupazione un numero pari a 20 ore settimanali.
2. Il trattamento di disoccupazione non può essere erogato prima della sottoscrizione del contratto, in conformità ai criteri definiti dalla regione competente in attuazione del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297.
3. Nel caso in cui la mancata sottoscrizione del contratto sia imputabile a ritardo od omissione dello sportello unico per il lavoro ovvero del competente servizio pubblico per l'impiego, il lavoratore può chiedere alla provincia competente il risarcimento dei danni subiti, nella misura pari al trattamento di disoccupazione che avrebbe percepito. Il dirigente responsabile del servizio risponde del danno erariale conseguente all'azione di risarcimento danni.
4. Gli sportelli unici per il lavoro curano il monitoraggio costante dell'esecuzione degli impegni assunti con il contratto e, in caso di inadempimento di tali obblighi, dispongono la revoca dei trattamenti di disoccupazione in essere. Le proroghe dei trattamenti di disoccupazione, eventualmente previste dalla legge, sono disposte dallo sportello unico per il lavoro, previa verifica del rispetto degli impegni assunti nel contratto medesimo.
5. Le modalità di funzionamento degli sportelli unici per il lavoro sono stabilite sulla base di un'apposita convenzione stipulata tra l'INPS, il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali e la Conferenza unificata Stato-Regioni.

ART. 6

(Età minima di inserimento lavorativo)

1. I contratti di cui all'art. 2, comma 26, l. 8 agosto 1995, n. 335 del presente disegno di legge possono essere stipulati esclusivamente con lavoratori e lavoratrici che abbiano compiuto il 18° anno di età.
2. Prima del compimento del 18° anno di età, ma solo dopo il compimento del 16°, e possibile stipulare esclusivamente contratti di lavoro che abbiano finalità anche formative di cui agli artt. 47-50, del d.legisl. 10 settembre 2003, n. 276, all'art. 2 della presente legge, nonché all'art. 3 della legge 19 dicembre 1984, n. 863 e successive modificazioni.

CAPO II **DIRITTI SOCIALI**

ART. 7

(Unificazione graduale dell'aliquota contributiva a favore dei lavoratori di cui all'art. 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335)

1. Con riferimento agli iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, che non risultino assicurati presso altre forme obbligatorie, l'aliquota contributiva pensionistica e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche è stabilita nella seguente misura:
 - a) 27 per cento nei due anni successivi a quello dell'entrata in vigore della presente legge;
 - b) 28 per cento a decorrere dal terzo anno successivo alla entrata in vigore della presente legge.
2. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, le aliquote di cui al comma 1, sono maggiorate dello 0,80 per cento a titolo di contributo per la maternità, il congedo parentale, l'assegno per il nucleo familiare e l'indennità giornaliera di malattia e degenza ospedaliera.
3. La ripartizione dell'onere contributivo di cui al comma 1 è stabilita nella seguente misura:
 - a) tre quarti a carico del datore di lavoro, del committente o dell'associante;

b) un quarto carico del lavoratore iscritto alla gestione separata che non risulti assicurato presso altre forme obbligatorie.

4. Le aliquote di cui al comma 1, sono applicabili ai redditi conseguiti fino al raggiungimento di un massimale annuo pari a 92.500 euro. Detta misura è annualmente rivalutata sulla base degli indici dei prezzi al consumo ISTAT. Il Governo della Repubblica è delegato ad emanare, entro centoventigiorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, norme relative al trattamento fiscale e contributivo della parte di reddito eccedente il predetto importo.

5. Il lavoratore e le lavoratrici di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e successive modificazioni, che non risultino assicurati presso altre forme obbligatorie, potranno destinare alla previdenza complementare una quota fino a due punti percentuali dell'aliquota contributiva di cui al comma 1.

6. Al fine di realizzare le previsioni di cui al comma precedente il decreto legislativo del 5 dicembre 2005, n. 252 è modificato come segue:

All'art. 3 comma 1 è aggiunto in fine:

«l) gli accordi collettivi previsti ai commi a) b) c) e) ed f) prevedono la partecipazione alle forme di previdenza complementare dei lavoratori assunti in base alle tipologie contrattuali previste dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276; in assenza di specifica previsione detti lavoratori possono aderire alla forma di previdenza complementare ad adesione collettiva attiva presso l'impresa committente».

All'art. 8 comma 2 è aggiunto in fine:

«per i lavoratori assunti in base alle tipologie contrattuali previste dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la contribuzione minima a carico del lavoratore e del committente è determinata negli accordi collettivi in percentuale degli imponibili considerati ai fini dei contributi previdenziali obbligatori e, in assenza, si applicano, su detti imponibili, le aliquote contributive minime previste per i lavoratori dipendenti dell'impresa committente».

ART. 8

(Incentivo fiscale alle assunzioni a tempo indeterminato)

1. Ferme restando le disposizioni di cui all'art. 11, del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446 e successive modificazioni, alle società di capitali, alle società di persone, alle società cooperative, alle persone fisiche, alle società semplici e a quelle ad esse equiparate, agli esercenti arti e professioni, ai produttori agricoli titolari di reddito agrario nonché agli enti privati società e gli enti di cui all'art. 87, comma 1, lett. c) e d) , DPR 22 dicembre 1986, n. 917 è ammessa la detrazione dall'importo dovuto per IRAP della somma di euro mille per ogni nuovo contratto di lavoro a tempo indeterminato nel relativo periodo di imposta.

2. Dall'applicazione delle deduzioni di cui al comma 1 sono esclusi le banche, gli altri enti finanziari, le imprese di assicurazione e le imprese operanti in concessione e a tariffa nei settori dell'energia, dell'acqua, dei trasporti, delle infrastrutture, delle poste, delle telecomunicazioni, della raccolta e depurazione delle acque di scarico e della raccolta e smaltimento rifiuti.

3. I benefici di cui al comma 1, sono riconosciuti fino ad un limite massimo annuo di spesa complessiva pari a 50 milioni di euro.

ART. 9

(Trattamento economico e normativo del congedo di maternità e dei congedi parentali)

1. Il comma 1 dell'articolo 22 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, è sostituito dal seguente:

« 1. Le lavoratrici hanno diritto a un'indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità, anche in attuazione degli articoli 7, comma 6, e 12, comma 2 ».

2. «L'indennità di cui al comma precedente è per l'80% a carico della fiscalità generale e per il restante 20% a carico della assicurazione obbligatoria».

3. All'articolo 28 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

« 2-bis. Il padre lavoratore è tenuto ad astenersi obbligatoriamente dal lavoro per un periodo di dodici giorni lavorativi, contestualmente alla nascita del figlio, previa comunicazione al datore di lavoro. L'indennità prevista per tale periodo è posta a carico del datore di lavoro. Nel caso di lavoratore autonomo, la suddetta indennità è posta a carico del sistema previdenziale. Per tale periodo la retribuzione è pari al 100 per cento.

«2-ter. Il limite temporale di cui alla lettera c) del comma 1 dell'articolo 16 è ampliato di ulteriori dodici giorni lavorativi qualora il padre decida di usufruire del congedo ai sensi del comma 1 del presente articolo. Per l'ulteriore periodo previsto dal presente comma la retribuzione è fissata all'80 per cento dalla retribuzione mensile spettante ».

4. Ai lavoratori e alle lavoratrici di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e successive modificazioni, che non risultino iscritti ad altre gestioni di previdenza obbligatoria, si applicano le tutele in materia di maternità e paternità di cui al d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni in quanto applicabili alla natura del rapporto.

ART. 10

(Applicazione delle tutele in materia di malattia ed infortunio ai lavoratori di cui all'art. 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335)

Ai lavoratori di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e successive modificazioni, che non risultino iscritti ad altre gestioni di previdenza obbligatoria, si applicano le tutele previste all'art. 2110 cod. civ. nonché all'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n.

300 e dalle leggi speciali in materia di malattia ed infortunio in genere.

Art. 11

(Diritto a un compenso dignitoso)

Al comma 772 della l. 27 dicembre 2006, n. 296, le parole dopo «In ogni caso» sono sostituite dalle seguenti:

«I compensi dei lavoratori che svolgono rapporti di collaborazione aventi ad oggetto una prestazione d'opera coordinata e continuativa, anche a progetto, senza vincolo di subordinazione, iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e privi di copertura da parte di altre forme obbligatorie di previdenza, non possono essere inferiori alle retribuzioni, previste per i lavori comparabili, stabilite dai contratti collettivi nazionali di lavoro applicati o applicabili presso il committente».

Art. 12

(Diritti e tutele a favore dei lavoratori di cui all'art. 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335)

1. Ai lavoratori di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e successive modificazioni, che non risultino iscritti ad altre gestioni di previdenza obbligatoria, ferme restando le tutele riconosciute dalla legislazione vigente, è garantito il diritto

b) a costituire associazioni e organismi sindacali, non aderire o recedere da organizzazioni esistenti;

c) a partecipare alle assemblee indette dalle rappresentanze sindacali all'interno delle unità produttive.

2. Ai fini dell'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, i lavoratori impiegati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a nove mesi.

3. All'art. 67, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. Le parti possono recedere dal contratto di collaborazione a progetto, prima della scadenza del termine, solo in presenza di una giusta causa»

CAPO III

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEI CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E LAVORO INTERMITTENTE

ART. 13

(Modifiche alla disciplina dei contratti di lavoro a tempo determinato)

Il comma 1 dell'art. 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dall'art. 21 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 è sostituito dal seguente:

«1. Salvo le ragioni di carattere sostitutivo e di stagionalità, è consentita l'apposizione del termine alla durata del contratto di lavoro subordinato nella misura massima del 20% dei lavoratori impiegati presso lo stesso datore di lavoro, ovvero nella misura prevista dai contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, a condizione che il 50% dei contratti di lavoro a tempo determinato stipulati nei trentasei mesi precedenti, sia stato convertito in contratti di lavoro a tempo indeterminato. Il mancato rispetto della condizione di cui sopra determina l'impossibilità di instaurare nuovi rapporti di lavoro a tempo determinato».

ART. 14

(Aumento del costo del lavoro a tempo determinato finalizzato al finanziamento della formazione permanente dei lavoratori precari)

1. A decorrere dal 1° gennaio 2011, per i lavoratori, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, l'aliquota contributiva per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria è incrementata di un punto percentuale.

2. Un terzo dell'importo derivante dall'incremento dell'aliquota contributiva di cui al comma 1 è destinato al «Fondo per la formazione dei lavoratori a tempo determinato», a tal fine istituito presso il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, per il finanziamento delle misure di cui all'articolo 1, comma 2.

ART. 15

(Abrogazione del lavoro intermittente come modificato dalla del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112)

E' abrogata la lettera M del comma 10 dell'art. 39 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112. Dalla entrata in vigore della presente legge trova applicazione l'art.1, comma 45 della legge 24 dicembre 2007, n. 247 in materia di lavoro intermittente.

ART. 16

(Limitazione del campo di applicazione del lavoro accessorio)

E' abrogato l'art. 22 de decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 nonché i commi 148 e 149 della l. 23 dicembre 2009, n. 191.

CAPO IV

AMMORTIZZATORI SOCIALI

ART. 17

(Estensione e riordino degli istituti a sostegno del reddito e per il reinserimento dei lavoratori)

Nelle more dell'attuazione di quanto disposto dall'art. 1 comma 29 della 247/07, dalla data di entrata in vigore della presente legge, è riconosciuta, nei soli casi di fine lavoro, una somma liquidata in un'unica soluzione, pari all'80% del reddito percepito l'anno precedente, e comunque non superiore a 12.000 euro, ai lavoratori e alle lavoratrici di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335 e successive modificazioni, che non risultino iscritti ad altre gestioni di previdenza obbligatoria, i quali soddisfino in via congiunta le seguenti condizioni:

- a) abbiano conseguito nell'anno precedente un reddito lordo non superiore a 24.000 euro e non inferiore a 2.000 euro;
- b) con riguardo all'anno di riferimento sia accreditato, presso la predetta Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995, un numero di mensilità non inferiore a uno;

- c) risultino senza contratto di lavoro da almeno due mesi;
- d) abbiano sottoscritto un contratto di ricerca di occupazione di cui all'art. 5 del presente disegno di legge.

CAPO V

DISPOSIZIONI FINALI

ART. 18

(Copertura finanziaria)

1. Al fine di consentire alle amministrazioni centrali di pervenire ad una progressiva riduzione della spesa corrente primaria in rapporto al PIL, per gli anni 2011, 2012 e 2013:
 - a) le spese di funzionamento relative alle missioni di spesa di ciascun Ministero sono ridotte, rispetto alle dotazioni previste dalla legge di Bilancio, del 2,5% per ciascun anno;
 - b) le dotazioni finanziarie delle missioni di spesa di ciascun Ministero, previste dalla Legge di Bilancio, relative alla categoria interventi, sono ridotte dello 1%;
 - c) le dotazioni finanziarie per le missioni di spesa per ciascun Ministero previste dalla Legge di Bilancio, relative alle categorie oneri comuni di conto capitale e oneri comuni di parte corrente sono ridotte del 3%.
2. Per gli anni successivi al 2013, le dotazioni finanziarie delle missioni di spesa di ciascun ministero possono aumentare in termini nominali, in ciascun anno rispetto alla spesa corrispondente registrata nel conto Consuntivo dell'anno precedente, di una percentuale non superiore al 50% dell'incremento del PIL nominale previsto dalla Decisione di Finanza Pubblica di cui all'articolo 10 della Legge n. 196 del 2009 e fissato nella Risoluzione parlamentare approvativa della stessa.
3. Al solo scopo di consentire alle Amministrazioni centrali di pervenire al conseguimento degli obiettivi fissati dal comma 1, in

deroga alle norme in materia di flessibilità di cui all'articolo 23 della Legge 31 dicembre 2009 n. 196, limitatamente al quinquennio 2011-2015, anche al fine di rispettare l'invarianza degli effetti su saldi di finanza pubblica fissati con Legge di Bilancio, possono essere rimodulate le dotazioni finanziarie tra le missioni di ciascuno stato di previsione, con riferimento alle spese di cui all'art. 21 commi 6 e 7 della medesima Legge n. 196 del 2009. In appositi allegati degli stati di previsione della spesa sono indicate le autorizzazioni di spesa di cui si propongono le modifiche e i corrispondenti importi. Resta precluso l'utilizzo degli stanziamenti in conto capitale per finanziare spese correnti.

4. Il Governo, al fine di conseguire gli obiettivi di cui ai commi 1 e 2, propone ogni anno a decorrere dall'anno 2011, nel Disegno di Legge di Stabilità, tutte le modificazioni legislative che ritenga indispensabili e associa alla legge 4 marzo 2009, n. 15, per ogni anno del triennio di riferimento, precisi obiettivi di risparmio.

5. Quota parte dei maggiori risparmi conseguiti dalle disposizioni di cui ai commi da 1 a 4, sono destinati, a decorrere dall'anno 2011, fino al limite massimo di 6,5 miliardi di euro annui, alla copertura dei maggiori oneri di cui alla presente legge.